

Gleichstellung messbar machen – Zugänge, Anforderungen und Herausforderungen der Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen

A. Wroblewski ¹

Abstract - Im Kontext der Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen stellt sich die Frage, ob es spezifischer Evaluationszugänge oder -methoden bedarf, um sich dem Evaluationsgegenstand und seinem Kontext adäquat zu nähern. Die Antwort auf diese Frage ist: „Nein, aber eine qualitätsvolle Evaluation erfordert, dass EvaluatorInnen in allen Evaluationsschritten der Genderdimension des Evaluationsgegenstandes gerecht werden.“ Im Folgenden werden ausgewählte Evaluationsschritte dahingehend diskutiert, wie die Berücksichtigung der Genderdimension umgesetzt werden kann.

EINLEITUNG

Im Vertrag von Lissabon ist Gender Mainstreaming (GM) als Verpflichtung für alle Mitgliedstaaten festgeschrieben. Ziel von GM ist die Beseitigung geschlechtsspezifischer Disparitäten und Benachteiligungen mittels durchgängiger Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Politik- und Handlungsfeldern mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Die Umsetzung dieses Ziels bleibt jedoch nicht auf die Durchführung spezifischer Maßnahmen für Frauen beschränkt, sondern erfordert, dass politische Konzepte und Maßnahmen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern systematisch überprüft werden. GM ist daher auch in der Evaluation von Maßnahmen zu verankern. Das bedeutet, dass in der Evaluation die Auswirkungen des Evaluationsgegenstandes auf die Situation von (verschiedenen Gruppen von) Frauen und Männern systematisch überprüft und in die Analyse einbezogen werden müssen. Dies ist nicht nur dann gefordert, wenn der Evaluationsgegenstand einen expliziten Fokus auf Gender- und Diversitätsfragen aufweist, sondern ist als Querschnittsmaterie in allen Evaluationen zu berücksichtigen.

GENDER & GENDERKOMPETENZ

Die geforderte Berücksichtigung der Geschlechterperspektive schließt an ein theoriegeleitetes Verständnis von Gender („soziales Geschlecht“) an, das Geschlecht sowohl als sozial hergestellt wie auch als strukturwirksam versteht. Dem liegt ein plurales Verständnis von Geschlecht als interdependenter Kategorie zugrunde, das mit anderen Dimensionen von Diversität, wie z.B. sozioökonomischer Status, Bildungsstand, ethnische Herkunft, Religion oder

Weltanschauung, physische und psychische Verfasstheiten, Alter oder der sexuellen Ausrichtung verbunden ist. Bei der Berücksichtigung einer Genderperspektive in der Evaluation geht es um eine intersektionale Sichtweise, die Geschlecht stets mit anderen sozial hierarchisierenden Strukturkategorien als „überkreuzt“ und verwoben sieht.

Berücksichtigung der Genderdimension in der Evaluation bedeutet, dass EvaluatorInnen und Auftraggebende über *Genderkompetenz* verfügen, das heißt, eine Sensibilität für Genderfragen sowie die Fähigkeit und den Willen aufweisen, die eigene Arbeitsweise aus einer Genderperspektive kritisch zu reflektieren. Ebenso wird grundlegendes allgemeines Wissen zu geschlechtsspezifischen Disparitäten und gleichstellungspolitischen Zielen vorausgesetzt, um die Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes feststellen zu können. Teil der Genderkompetenz ist es auch, die Grenzen der eigenen Genderkompetenz zu erkennen und gezielt Genderexpertise beizuziehen ist. *Genderexpertise* inkludiert auch ein spezialisiertes Wissen zu Geschlechterfragen, feministischen und Geschlechtertheorien sowie Erfahrungen in der Umsetzung von GM. Ein erster Indikator für das Vorliegen von Genderkompetenz ist die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Schrift.

EVALUATIONSFRAGESTELLUNG

Die Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen ist häufig mit der Herausforderung konfrontiert, dass nur vage Ziele für die Maßnahme formuliert sind bzw. dass die der Maßnahme zugrundeliegende Programmtheorie nicht explizit und schlüssig ausformuliert ist. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Beratungsmaßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in einem bestimmten Berufsfeld führen soll. Derartige Maßnahmen können aufgrund der Komplexität von Berufswahlprozessen nicht das gewünschte Ergebnis erzielen. Sie können jedoch den Informationsstand der Teilnehmenden erhöhen. In einem solchen Fall ist der erste Schritt der Evaluation die Klärung der Zielsetzung der Maßnahme und der Programmtheorie also der zugrundeliegenden Annahmen über die Wirkungsweise der Maßnahme. Bei multiplen Zielsetzungen sollte auch eine Priorisierung der Ziele und eine Diskussion möglicher Zielkonflikte erfolgen. Nur für konkrete, auf Basis einer schlüssigen Programmtheorie formulierte Ziele ist die Zielerreichung messbar!

¹ A. Wroblewski ist Senior Researcher am Institut für Höhere Studien in Wien, Österreich (wroblews@ihs.ac.at).

ANFORDERUNGEN AN DAS EVALUATIONSDESIGN

„Gute“ Evaluation orientiert sich an den Standards der Evaluation wie etwa die DeGEval-Standards und soll nützlich, durchführbar, fair und genau sein. Dies erfordert unter anderem:

Identifikation und Einbeziehung der Beteiligten und Betroffenen: Die am Evaluationsgegenstand oder an der Evaluation Beteiligten und Betroffenen sollen vorab identifiziert werden, damit deren Interessen und Informationsbedürfnisse geklärt und so weit wie möglich in der Evaluation berücksichtigt werden können. Dabei ist explizit zu prüfen, ob und in welcher Weise Frauen und Männer vom Evaluationsgegenstand und von der Evaluation unterschiedlich betroffen sind beziehungsweise wie sie in die Evaluation einbezogen werden können.

Transparenz von Werthaltungen: Werthaltungen der Beteiligten und Betroffenen sollten transparent dokumentiert werden. Dazu gehört zum einen, die, der Evaluation zu Grunde gelegten, Werte hinsichtlich ihrer Bedeutung für das Geschlechterverhältnis zu reflektieren. Zum anderen gilt es, den Bewertungsmaßstab für die Genderdimension in der Evaluation darzulegen, das bedeutet, unter anderem zu konkretisieren, welches Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit der Evaluation zugrunde gelegt wird. Das bedeutet etwa auszuführen, welche Geschlechterverteilung in einem bestimmten Bereich als „gerecht“ bewertet wird.

ENTWICKLUNG VON INDIKATOREN

Im Zuge der Implementierung von GM durch öffentliche Stellen wurden in bestehende Datengrundlagen Informationen zum Geschlecht integriert. Diese werden gerne für Evaluationen herangezogen, da sie vergleichsweise rasch und kostengünstig zur Verfügung stehen. Eine undifferenzierte Darstellung von Verteilungen nach Geschlecht, sogenanntes *sex counting*, wird aus einer gleichstellungstheoretischen Perspektive dafür kritisiert, dass damit die Lebenssituationen von Frauen und Männern nicht adäquat abgebildet werden. Dies insbesondere dann, wenn Daten, die durch Verwaltungsprozesse generiert wurden (wie etwa Daten der Arbeitslosenstatistik) auch für sozialwissenschaftliche Analysen genutzt werden. Bei der Verwendung solcher prozessgenerierter Daten besteht jedoch die Gefahr, dass ein, der Datenerhebung inhärenter, *gender bias* – wie er sich aus einer Fokussierung auf die Erwerbssphäre und der Nichtberücksichtigung unbezahlter Arbeit ergibt – bei einer unreflektierten Interpretation der Daten noch verstärkt wird. Darüber hinaus erlauben es geschlechterdifferenzierte Daten nicht unmittelbar, Geschlecht im Sinne eines sozial konstruierten Geschlechtes (Gender) abzubilden.

Bei der Darstellung der Lebensrealitäten von Frauen und Männern, wie auch bei der Evaluation von Gleichstellungspolitikern, stellt die Komplexität von möglichen Einflussfaktoren auf die interessierenden Variablen eine Herausforderung dar. Gleichstellungsmaßnahmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie in ihrer Umsetzung und Wirkungsweise wesentlich durch außerhalb des jeweiligen Politikfeldes liegende Faktoren geprägt sind. So ist beispielsweise der Erfolg von Bildungsmaßnahmen, die der

geschlechtsspezifischen Berufswahl entgegenwirken sollen, durch Faktoren wie die Aufteilung unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern, das Angebot an Betreuungsinfrastruktur oder gesellschaftliche Normen und Werthaltungen bedingt. Damit stellt sich auch die Frage, wie derartige Faktoren in die Entwicklung und Interpretation von Indikatoren einbezogen werden können.

Ein weiteres Charakteristikum der Analyse von Gleichstellung ist, dass sich Veränderungen des Status Quo (beispielsweise die Reduktion geschlechterbezogener Diskriminierung), zumeist erst nach längerer Zeit zeigen. Es ist daher häufig notwendig, Datengrundlagen und Indikatoren zu schaffen, die eine langfristige Betrachtungsweise ermöglichen.

Hinzu kommt, dass die angestrebten Wirkungen durch quantitative Indikatoren nur schwer abgebildet werden können – so, wenn es beispielsweise darum geht, Bewusstsein für Diskriminierungen zu schaffen.

Bei Primärerhebungen kann es nicht nur darum gehen, teilweise sehr komplexe Skalen zur Erfassung von geschlechtsspezifischen Einstellungen oder Verhaltensweisen zu konstruieren, sondern es gilt auch zu vermeiden, dass die Erhebung selbst eine Reproduktion oder Verstärkung von Stereotypen zur Folge hat. Dem kommt im Gleichstellungskontext besondere Bedeutung zu, geht es doch häufig darum, einen ideologisch aufgeladenen Diskurs durch den Rückbezug auf empirische Fakten zu versachlichen.

Die Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen verlangt also nach Indikatoren, die über die erwähnten geschlechterdifferenzierten Daten hinausgehen und die Lebensrealitäten von Frauen und Männern gleichermaßen abbilden. Für die Interpretation solcher Gleichstellungsindikatoren ist es zudem notwendig, zugrundeliegende gleichstellungspolitische und –theoretische Konzepte offenzulegen.

FAZIT

Die Berücksichtigung der Genderdimension in der Evaluation sollte nicht als add-on verstanden werden, sondern als wesentlicher Beitrag zur Validität und Belastbarkeit der Ergebnisse von Evaluationen betrachtet werden. Es wird dadurch auch vermieden, dass die Evaluation sowie ihre Empfehlungen zu einer nicht-intendierten Verstärkung von Geschlechterdisparitäten beitragen.

LITERATUR

Gutknecht-Gmeiner, M., Eckstein, K. und Wroblewski, A. (2017). Genderkompetenz und Genderexpertise – Anforderungen an Kompetenzprofile von Evaluators(inn)en. *Zeitschrift für Evaluation*, 16(1):218-222.

Gutknecht-Gmeiner, M., Wotha, B. und Wroblewski, A. (2013). Considering Gender - Qualitätsvolle Evaluierung durch Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Evaluationen, *Zeitschrift für Evaluation, DeGEval Info*, 12(2):349-352.

Wroblewski, A., Kelle, U. und Reith, F. (Hg.) (2017). *Gleichstellung messbar machen – die Entwicklung von Gender-Indikatoren. Grundlagen und Anwendungen*. Wiesbaden: Springer VS.